

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan yaitu:

1. PT Patra Jasa belum memiliki kebijakan terkait program pengembangan bagi seluruh Perwira Patra Jasa baik dalam aspek peraturan maupun dalam aspek teknis pelaksanaan.
2. PT Patra Jasa belum memiliki perencanaan terkait kebutuhan program pengembangan bagi pegawai, baik dalam aspek kebutuhan fasilitas maupun dalam aspek kebutuhan pengembangan pegawai.
3. Implementasi Pengembangan Pegawai memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Direktorat Keuangan dan Umum PT. Patra Jasa Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini didasarkan dari hasil uji-T yang memperoleh nilai signifikansi sebesar < 0.05 .
4. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja Perwira Patra Jasa sebesar 87% dipengaruhi oleh Pengembangan Pegawai. Sementara 13% lainnya Motivasi Kerja Perwira Patra Jasa dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel tersebut terkait dengan hal-hal teknis lain seperti metode pengembangan, fasilitas pelatihan, instruktur pelatihan, dan masih banyak lagi faktor lain.
5. Indikator penelitian Keterampilan pada variabel Pengembangan Pegawai yang menunjukkan signifikansi paling tinggi terlihat pada pernyataan penelitian X2 “Setelah mengikuti pelatihan, kerja sama dalam tim kerja saya menjadi lebih baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Perwira Patra Jasa memiliki peningkatan kualitas hubungan kerja dengan mengikuti pengembangan pegawai.

6. Indikator penelitian Peluang atas Kinerja pada variabel Motivasi Kerja yang menunjukkan signifikansi paling tinggi terlihat pada pernyataan penelitian Y7 “Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja saya”. Pegawai Direktorat Keuangan & Umum PT Patra Jasa mengharapkan adanya program pengembangan yang terstruktur dan sistematis serta berkelanjutan.
7. Indikator penelitian Kemampuan pada variabel Pengembangan Pegawai yang menunjukkan signifikansi paling rendah terlihat pada pernyataan penelitian “Setelah mengikuti pelatihan, Saya mampu menghadapi masalah Pekerjaan dengan lebih tenang”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua Perwira Patra Jasa merasa mampu dalam mengatasi suatu masalah yang sedang dialami, baik masalah pekerjaan, maupun masalah pribadi.
8. Indikator penelitian Pengetahuan pada variabel Pengembangan Pegawai yang menunjukkan signifikansi yang tidak dominan terlihat pada pernyataan penelitian “Setelah mengikuti pelatihan, Saya merasa menemukan arah karier pekerjaan saya dalam bekerja”. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua pegawai di PT Patra Jasa merasa lebih menemukan arah karier pekerjaan dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.
9. Indikator penelitian Tanggung Jawab pada variabel Motivasi Kerja yang menunjukkan signifikansi paling rendah terlihat pada pernyataan penelitian “Setelah mengikuti pelatihan, Saya merasa lebih bertanggung jawab atas Pekerjaan saya”. Hal ini menunjukkan bahwa program pengembangan yang telah diikuti oleh Perwira Patra Jasa tidak memberikan atau meningkatkan rasa tanggung jawab Perwira Patra Jasa dalam melaksanakan pekerjaannya.
10. Indikator penelitian Pengakuan Atas Kinerja pada variabel Motivasi Kerja yang menunjukkan signifikansi yang tidak dominan terlihat pada pernyataan penelitian “Setelah mengikuti pelatihan, Saya mendapatkan

penghargaan/reward karena kemampuan saya meningkat”. Rendahnya skor dalam instrumen penelitian Y16 membuktikan, bahwa saat ini PT Patra Jasa masih belum mengimplementasikan *reward* atau penghargaan bagi pegawai yang telah mengikuti pengembangan pegawai.

11. Setiap ada penambahan 1% implementasi pengembangan pegawai, maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 1.922. Berdasarkan hasil uji tersebut maka persamaan regresinya adalah $Y = a + bX$ atau $Y = (-8.490) + 1.922X$. Sehingga, semakin tinggi intensitas pelaksanaan pengembangan pegawai maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai dan semakin rendah tingkat intensitas pelaksanaan pengembangan pegawai semakin rendah pula tingkat motivasi kerja pegawai.

B. Saran

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam proses pengumpulan data dan pengolahan data, ditemukan beberapa kesimpulan. Selanjutnya peneliti akan memberikan beberapa saran atas temuan yang didapatkan selama proses penelitian, yaitu:

1. PT Patra Jasa perlu memiliki kebijakan terkait program pengembangan pegawai sebagai dasar acuan pelaksanaan program pengembangan. Hal ini menjadi penting agar dalam pelaksanaannya, setiap Perwira Patra Jasa memiliki kewajiban untuk melaksanakan program pengembangan pegawai.
2. PT Patra Jasa perlu untuk melakukan perencanaan program pengembangan kompetensi secara sistematis agar pelaksanaannya dapat tepat sasaran dan sesuai kebutuhan dengan melalui penyusunan kurikulum dan kamus kompetensi jabatan.
3. PT Patra Jasa perlu melaksanakan penilaian kinerja untuk program pengembangan keberlanjutan terhadap pegawai sebagai upaya meningkatkan kompetensi, kinerja, motivasi pegawai dan kinerja PT Patra

Jasa sebagai organisasi sekaligus sebagai *feedback* terhadap kinerja pegawai.

4. PT Patra Jasa dapat meningkatkan Motivasi Kerja Perwira Patra Jasa melalui peningkatan intensitas pelaksanaan program pengembangan SDM dalam aspek kompetensi teknis maupun kompetensi non-teknis agar kinerja perusahaan juga dapat meningkat.
5. PT Patra Jasa perlu menyusun kurikulum program pengembangan kompetensi setiap Perwira Patra Jasa serta setiap divisi dalam untuk dapat meningkatkan kerja sama tim dalam hal pekerjaan serta mengurangi tingkat konflik kerja dalam lingkungan perusahaan.
6. PT Patra Jasa dapat membangun *Corporate University* sebagai salah satu wadah atau program pengembangan kompetensi teknis sebagai upaya meningkatkan kinerja Perwira Patra Jasa, melihat antusiasme Perwira Patra Jasa dalam meningkatkan kinerja mereka.
7. PT Patra Jasa perlu lebih memperhatikan setiap Perwira Patra Jasa mengenai kemampuan non-teknis mereka dalam menghadapi situasi bekerja dengan meningkatkan fokus pengembangan SDM dalam aspek kompetensi non-teknis untuk dapat mengurangi stress kerja pada pegawai.
8. PT Patra Jasa perlu merancang program pengembangan pegawai khusus dalam aspek pola karier pegawai sebagai persiapan bagi pegawai untuk menduduki jabatan dengan level yang lebih tinggi.
9. PT Patra Jasa perlu lebih memperhatikan kompetensi pegawai dalam aspek non-teknis dengan melalui peningkatan program *coaching & counseling* bagi Perwira Patra Jasa. Hal ini dikarenakan kompetensi ini tidak dapat terdeteksi secara langsung melalui kinerja. Terkadang kompetensi non-teknis tidak mempengaruhi kinerja secara langsung sehingga perlu diperhatikan lebih untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja pegawai.
10. PT Patra Jasa perlu mengadakan program pemberian penghargaan terhadap pegawai yang telah mengikuti program pengembangan. Terutama kepada pegawai yang memiliki peningkatan kompetensi setelah dilakukannya

pengembangan. Penghargaan ini dapat berbentuk insentif, pemberian pelatihan, promosi jabatan, pemberian piagam, dan bentuk lainnya yang dapat dijadikan sebagai bentuk apresiasi bagi Perwira Patra Jasa.

11. PT Patra Jasa perlu melakukan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan program pengembangan kompetensi sebagai alat ukur agar dapat dilakukan evaluasi tingkat keberhasilannya, baik untuk PT Patra Jasa maupun bagi individu pegawai itu sendiri. Selain itu, evaluasi rutin ini juga dapat menjadi indikator dalam pelaksanaan program pengembangan pegawai selanjutnya.



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (H. Ramadhani & D. A. Nabila, Eds.). Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 20). Jakarta: Bumi Aksara.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (A. D. Nabila & A. Y. Wati, Eds.). Yogyakarta: Deepublish.
- Marnis, & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Suryani & R. Damayanti, Eds.; 1st ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2011). *Human Resource Development*.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Jurnal

- Aina Sari, N., Kusumah, A., Zaki, H., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Riau Pekanbaru, P. (2023). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*

Staf Pengajar Di Sempoa SIP Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1).

Andriani, L. (2020). Efektivitas Program Coaching Oleh Pimpinan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *E-Library Unikom*. Retrieved from <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4316/>

Firman, A., Larief, F., & Dirwan. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2). Retrieved from <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1232>

Harry Sulistyowati, L. (2021). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam meningkatkan kinerja. *13(1)*, 97–102.

Indriyani, D., & Amini, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT ABC Tebet Jakarta Selatan. In *Jurnal Sumber Daya Aparatur* (Vol. 2, Issue 1).

Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*, III.

Kadir, A., & Maulida, N. (2023). Peran Training Dan Coaching Dalam Pengembangan Kinerja Karyawan Perusahaan Padat Karya. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(1), 94. doi: 10.31602/atd.v7i1.10009

Khonsa, Z. A., & Palupi, M. (2023). Program Pengembangan Kompetensi Karyawan Melalui Coaching dan Mentoring Sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan: Kasus pada Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. *Innovative: Journal Of Social Science Researc*, 3(4), 7989–4246. Retrieved from <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4469>

- Maulana, W., Alfian, N., & Fajar, A. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pamekasan. *Wacana Equiliberium: Jurnal Pemikiran & Penelitian Ekonomi*, 06, 1. Retrieved from <https://journal.uim.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/276>
- Maysaroh, A. D. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Motivasi Pada Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jember. *Digital Library UIN Khas Jember*. Retrieved from <http://digilib.uinkhas.ac.id/15376/>
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik.
- Ramayanti, M. A., & Syarifuddin. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum BULOG Pusat Jakarta (Direktorat Sumber Daya Manusia dan Umum). *EProceedings of Management*, 8, 6373–6382. Retrieved from <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/170037/pengaruh-motivasi-dan-pengembangan-karyawan-terhadap-kinerja-karyawan-perusahaan-umum-bulog-pusat-jakarta-direktorat-sumber-daya-manusia-dan-umum-.html>
- Silviana, F., & Novriansyah, Y. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Dosen Dimediasi Motivasi pada Universitas Muara Bungo. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 401–413. doi: 10.55606/jupiman.v2i4.2859
- Suprapti, S. (2019). Analisis Dampak Model Pelatihan Klasikal dan Preseptorsip terhadap Kompetensi serta Perbedaan Capaian Kompetensinya (Studi Kuasi Eksperimental di RSAB Harapan Kita).

JIAP, 5(2), 205–215. Retrieved from
<https://jiap.ub.ac.id/index.php/jiap/article/view/812>

Virgawenda, T. M., Ardansyah, & Sumenang, B. (2021). Pengaruh Coaching dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pasa PT Jasa Raharja Cabang Lampung. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 16, 19–29. Retrieved from
<https://jurnal.ubl.ac.id/index.php/JIA/article/view/2087>

Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Nomor 3-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya 2020. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).

Peraturan Perundang-undangan

Undang - Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Website

Tentang Kami: Sekilas PT Patra Jasa, 2021, patra-jasa.com/id/